

## Relazione sulla remunerazione

(pubblicata ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998 e successive modificazioni e redatta in conformità a quanto previsto dall'art. 84-quater della delibera Consob n. 11971/1999 e successive modificazioni e al relativo Allegato 3A, Schema 7-bis e Schema 7-ter)

### **SEZIONE I - POLITICA DELLA SOCIETÀ IN MATERIA DI REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI, DEI DIRETTORI GENERALI E DEI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE<sup>(1)</sup>**

#### **Premessa**

La Politica generale sulle remunerazioni per l'esercizio 2014 (**"Politica di remunerazione"**) definisce le linee guida ai quali si attiene Isagro S.p.A. (**"Isagro"** o **"Società"**) ai fini della determinazione delle prassi retributive degli amministratori della Società nonché ai fini del monitoraggio dell'applicazione di tali prassi.

La Politica di remunerazione è redatta in applicazione delle raccomandazioni contenute nell'articolo 6 del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana S.p.A., al quale Isagro aderisce.

La presente Politica di remunerazione non si discosta in maniera significativa dai criteri seguiti per la remunerazione degli amministratori nell'esercizio 2013.

#### **1.1. Organi o soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica delle remunerazioni**

La Politica di remunerazione approvata in data 10 novembre 2011 è stata aggiornata ed approvata, su proposta del comitato per la remunerazione, dal consiglio di amministrazione di Isagro S.p.A. nella seduta del 4 marzo 2014 e verrà sottoposta all'assemblea annuale degli azionisti, la cui delibera in merito non è vincolante.

Il collegio sindacale vigila sulla coerente applicazione della Politica di remunerazione.

#### **1.2. Composizione, competenze e regole di funzionamento del comitato per la remunerazione**

L'aggiornamento della Politica di remunerazione è stato approvato dal consiglio di amministrazione su proposta del comitato per la remunerazione, che è attualmente composto da due amministratori indipendenti, Adriana Silvia Sartor (presidente del comitato stesso) e Antonio Zoncada. La sua composizione risponde alle disposizioni di cui al principio 6.P.3 del Codice di Autodisciplina delle società quotate.

Il comitato è investito del compito di formulare al consiglio di amministrazione proposte in tema di:

<sup>(1)</sup> Si precisa che alla data di approvazione della presente Relazione, nella struttura organizzativa di Isagro non sono presenti né Direttori Generali né Dirigenti con responsabilità strategiche secondo la definizione prevista dal Principio IAS 24.

- determinazione degli obiettivi di performance al cui raggiungimento è collegata la componente variabile della remunerazione degli amministratori esecutivi;
- valutazione, sulla base dei risultati dell'esercizio, del raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati e determinazione dell'ammontare della remunerazione variabile degli amministratori esecutivi;
- attribuzione di eventuali premi speciali destinati ad amministratori;
- eventuali indennità per la cessazione anticipata del rapporto con amministratori esecutivi;

Il comitato si riunisce su iniziativa del suo presidente e delibera a maggioranza dei voti (in caso di parità prevale il voto di chi presiede la riunione) e comunica al consiglio di amministrazione con formale documento scritto le delibere adottate. Nello svolgimento delle proprie funzioni, il comitato ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché di avvalersi di consulenti esterni, nei termini stabiliti dal consiglio di amministrazione. Alle riunioni di ciascun comitato possono partecipare soggetti che non ne sono membri, inclusi altri componenti del consiglio o della struttura dell'emittente, su invito del comitato stesso, con riferimento a singoli punti all'ordine del giorno.

### **1.3. Esperti intervenuti nella predisposizione della politica delle remunerazioni**

Nella predisposizione dell'aggiornamento della Politica di remunerazione, come pure nella individuazione degli obiettivi di performance ai quali è correlata l'assegnazione delle componenti variabili di remunerazione, la Società non si è avvalsa di consulenti esterni.

### **1.4. Finalità e principi della politica delle remunerazioni ed eventuali cambiamenti rispetto all'esercizio finanziario precedente**

La remunerazione degli amministratori persegue i seguenti obiettivi:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di elevate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere la creazione di valore per la Società e per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Le finalità e i principi sopra descritti sono stati perseguiti dalla Società anche negli esercizi precedenti, pur in mancanza di una Politica per la remunerazione formalizzata relativamente agli esercizi precedenti al 2011.

### **1.5. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo**

### *Consiglio di amministrazione*

I componenti del consiglio di amministrazione sono remunerati con un compenso fisso annuo, il cui ammontare è commisurato all'impegno loro richiesto; tale ammontare viene maggiorato per i consiglieri investiti di particolari cariche o che partecipano ai comitati costituiti all'interno del consiglio (comitato controllo e rischi, comitato nomine e remunerazione; per il comitato degli indipendenti non è previsto un compenso aggiuntivo), in considerazione del maggior impegno loro richiesto. Le spese sostenute per lo svolgimento dell'incarico vengono rimborsate a pié di lista e previa presentazione dei documenti giustificativi della spesa.

### *Amministratori esecutivi*

La remunerazione degli amministratori esecutivi è determinata secondo le migliori pratiche seguite per incarichi analoghi da società operanti nel medesimo settore in cui opera Isagro S.p.A. ed è composta:

- i) da una componente fissa annuale, determinata in misura significativa e comunque tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui infra;
- ii) da una componente variabile, su base annuale, correlata al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati. Tali obiettivi sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per la Società e per gli azionisti;
- iii) da *fringe benefits* quali l'assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative "Directors & Officers" nonché per infortuni professionali ed extraprofessionali.

La componente variabile destinata a ciascun amministratore esecutivo è rappresentata, a seconda dei casi, da una percentuale della componente fissa o da un importo determinato in valore assoluto. La componente variabile sarà di norma tra il 5% e il massimo del 25% della componente fissa, salvo diversa determinazione del consiglio di amministrazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà anche definire premi speciali, a fronte di circostanze rilevanti, specifiche ed impreviste, qualora il complesso degli altri elementi della retribuzione fosse considerato oggettivamente inadeguato alla prestazione fornita, fermo restando che tali premi non potranno comunque superare il 25% della componente fissa.

La Politica di remunerazione per l'esercizio 2014 non prevede il differimento della corresponsione di una porzione significativa della componente variabile della remunerazione. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

## **1.6. Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari**

Tutti gli amministratori usufruiscono di una copertura assicurativa “Directors & Officers”.

Agli amministratori esecutivi possono essere riconosciuti *fringe benefits* quali l’assegnazione di veicoli aziendali e la stipula di polizze assicurative per infortuni professionali ed extraprofessionali.

## **1.7. Descrizione degli obiettivi di performance in base ai quali vengono assegnate le componenti variabili e del legame tra la variazione dei risultati e la variazione della remunerazione**

Gli obiettivi di performance al cui raggiungimento è correlata la corresponsione della componente variabile sono determinati e comunicati a ciascun interessato all’inizio di ogni esercizio e sono coerenti con gli obiettivi strategici ed economici definiti sulla base del Budget annuale. A ciascun obiettivo viene attribuito uno specifico peso e vengono individuati tre diversi livelli di risultato cui sono correlate diverse quantificazioni della componente variabile.

Per ogni esercizio vengono stabiliti obiettivi di performance volti a incentivare la creazione di valore per l’impresa chiaramente tali da determinare anche il finanziamento dei premi stessi, nonché, in caso di condizioni di mercato non favorevoli, a contenere le perdite garantendo nel contempo la continuità delle operazioni aziendali e il consolidamento del posizionamento competitivo della Società.

Relativamente all’esercizio 2014, gli obiettivi di performance cui è collegata la componente variabile della remunerazione attengono al raggiungimento di determinati livelli di risultato ante imposte (con esclusione di oneri e proventi da cessioni di partecipazioni e/o rami d’azienda e del fondo premi di partecipazione, premi dirigenti ed alta direzione). Tale parametro è stato considerato adeguato ad incentivare il management al raggiungimento dei risultati attesi nell’esercizio di riferimento sulla base del Budget annuale, secondo tre livelli (-5% Budget, Budget, +20% Budget) definiti nella proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione ed approvata dal Consiglio della Società in data 4 marzo 2014.

A ciascun amministratore esecutivo possono essere inoltre assegnati obiettivi individuali, anche non economici. Per l’esercizio 2014 la componente variabile non è correlata a specifici obiettivi individuali.

## **1.8. Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di performance alla base dell’assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione**

Considerata la analitica e chiara determinazione e descrizione degli obiettivi di performance cui è legata la corresponsione delle componenti variabili, come descritta nel paragrafo 1.7, non si rende necessario l’utilizzo di particolari criteri per la loro valutazione. A consuntivo i risultati raggiunti nel periodo di riferimento saranno confrontati con gli obiettivi assegnati (in relazione al peso e al

livello di risultato attribuito) e di conseguenza verrà determinato l'esatto ammontare delle componenti variabili.

**1.9. Coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguitamento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata**

A giudizio degli amministratori, la Politica delle remunerazioni adottata è coerente con il perseguitamento dell'obiettivo della creazione di valore in un orizzonte di medio-lungo periodo. Tale risultato è la conseguenza di un equilibrato *mix* tra componente fissa e componente variabile della remunerazione e del tipo di parametro prescelto per determinare gli obiettivi di performance; in particolare, la circostanza che ai fini della valutazione di tale parametro debbano essere esclusi i proventi da cessioni di partecipazioni e/o rami d'azienda scoraggia comportamenti opportunistici volti a massimizzare i risultati nel breve periodo. Per gli esercizi futuri potranno essere prese in considerazione forme di remunerazione variabile differita in linea con le prassi nazionali e internazionali.

Allo stato attuale non è stata formalizzata una politica per la gestione del rischio.

**1.10. Termini di maturazione dei diritti (cd. *vesting period*), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione *ex post***

Non sono attualmente previsti sistemi di pagamento differito.

**1.11. Eventuale previsione di clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione, con indicazione dei periodi di mantenimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi**

Non sono attualmente previsti sistemi di incentivazione basati su strumenti finanziari.

**1.12. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro, specificando quali circostanze determinino l'insorgere del diritto e l'eventuale collegamento tra tali trattamenti e le performance della società**

Per gli amministratori esecutivi può essere prevista una indennità in caso di cessazione anticipata del rapporto. Tale indennità non può essere superiore a 3 anni di remunerazione e non sarà comunque corrisposta qualora la cessazione del rapporto sia dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

**1.13. Coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie**

Per gli amministratori sono previste coperture assicurative per gli infortuni professionali ed extra professionali.

**1.14. Politica retributiva eventualmente seguita con riferimento: (i) agli amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi (presidente, vice presidente, etc.)**

Non è prevista una particolare politica di remunerazione per gli amministratori indipendenti in quanto tali, il cui compenso è stabilito in misura uguale a quello degli altri amministratori non esecutivi.

Il consiglio di amministrazione, su proposta del comitato per la remunerazione, ha fissato, nella riunione del 21 maggio 2012, un compenso annuo lordo pari ad euro 5.000,00 per i componenti del comitato controllo e rischi (oltre ad euro 2.500,00 per il ruolo di presidente di tale comitato) ed un compenso annuo lordo pari ad euro 2.000,00 per i componenti del comitato nomine e remunerazione (oltre ad euro 1.000,00 per il ruolo di presidente di tale comitato).

**1.15. Informazioni sull'eventuale *benchmarking* con le politiche retributive di altre società**

I pacchetti retributivi assegnati agli amministratori esecutivi sono stati determinati anche tenendo conto dei livelli retributivi riconosciuti ad analoghe figure all'interno di società quotate di medio-piccole dimensioni operanti nel settore industriale.

**SEZIONE II – COMPENSI CORRISPOSTI AD AMMINISTRATORI, DIRETTORI GENERALI E DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE NELL’ESERCIZIO 2013**

Si vedano le Tabelle nn. 1 e 3B di cui allo Schema 7-bis allegate alla presente Relazione.

In ottemperanza di quanto disposto dall'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti CONSOB, si allega inoltre la Tabella n. 1+2 di cui allo Schema 7-ter, relativa alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo nonché dei direttori generali e dei dirigenti con responsabilità strategiche (se presenti).

Milano, 4 marzo 2014

per il Consiglio di Amministrazione di Isagro S.p.A.

Il Presidente  
(Giorgio Basile)

**Relazione sulla remunerazione - I allegato****TABELLA I : Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche . (valori espressi in euro)**

(I) Compensi nella società che redige il bilancio - ISAGRO SPA

(A)	(B)	(C)	(D)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Nome e cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity	Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
					Bonus e altri incentivi	Partecipazioni agli utili					
<b>Consiglio di Amministrazione</b>											
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	01/01-31/12 2013	aprile 2015	500.000,00	–		2.690,04		502.690,04		
Maurizio BASILE	Vice Presidente	01/01-31/12 2013	aprile 2015	80.000,00	–		3.362,28		83.362,28		
Paolo PICCARDI (*)	Amministratore	01/01-19/12 2013	19 dicembre 2013	20.000,00	–		1.365,00	30.000,00 (*)2	51.365,00		
Gianni FRANCO (*)	Amministratore	19/12-31/12 2013	aprile 2014		–						
Carlo PORCARI	Amministratore	01/01-31/12 2013	aprile 2015	20.000,00	1.000,00 (quale membro del comitato nomine e remunerazione, rimasto in carica fino al 30 giugno 2013).				21.000,00		
Antonio ZONCADA	Amministratore	01/01-31/12 2013	aprile 2015	20.000,00	9.500,00 (di cui: 2.000 quale membro del comitato nomine e remunerazione; 5.000 quale membro del comitato controllo e rischi e 2.500 quale presidente del comitato controllo e rischi).			7.500,00 (compenso quale membro dell'Organismo di	37.000,00		
Adriana Silvia SARTOR	Amministratore	01/01-31/12 2013	aprile 2015	20.000,00	8.000,00 (di cui: 5.000 quale membro del comitato di controllo e rischi; 2.000 quale membro del comitato nomine e remunerazione e 1.000 quale presidente del comitato nomine e remunerazione).				28.000,00		
Elena VASCO	Amministratore	01/01-31/12 2013	aprile 2015	20.000,00					20.000,00		
<b>totale</b>				<b>680.000,00</b>	<b>18.500</b>		<b>7.417,32</b>	<b>37.500,00</b>	<b>743.417,32</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Collegio Sindacale</b>											
Piero GENNARI	Presidente	01/01-31/12 2013	aprile 2016	30.600,00					30.600,00		
Giuseppe BAGNASCO	Sindaco Effettivo	01/01-31/12 2013	aprile 2016	20.000,00					20.000,00		
Claudia COSTANZA	Sindaco Effettivo	24/04-31/12 2013	aprile 2016	13.333,00					13.333,00		
Luigi SERAFINI (*)	Sindaco Effettivo	01/01-24/04 2013	24 aprile 2013	6.767,00					6.767,00		
<b>totale</b>				<b>70.700,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>70.700,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Direttore Generale (C.O.O.)</b>											
Roberto Bonetti (*)		01/01-14/05 2013		42.094,00		11.800	0	4.649,16		58.543,16	0
<b>(I) Totale</b>				<b>792.794,00</b>	<b>18.500,00</b>	<b>11.800,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12.066,48</b>	<b>37.500,00</b>	<b>872.660,48</b>	<b>0,00</b>
<b>(II) Compensi da controllate: -----</b>											
<b>(II) Totale</b>				<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>											
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>											
<b>(III) Totale</b>				<b>792.794,00</b>	<b>18.500,00</b>	<b>11.800,00</b>	<b>0,00</b>	<b>12.066,48</b>	<b>37.500,00</b>	<b>872.660,48</b>	<b>0,00</b>

## (\*) NOTE

- 1) In carica fino al 19 dicembre 2013.
- 2) Si precisa che tale compenso è relativo ad un contratto annuale di consulenza tecnico-scientifica.
- 3) In carica dal 19 dicembre 2013, cooptato ai sensi dell'art. 2386, primo comma, cod. civ. in sostituzione del dimissionario Paolo Piccardi. E' previsto che percepisce il compenso quale Amministratore a partire dal 1° gennaio 2014.
- 4) In carica fino alla scadenza del proprio mandato, ovvero fino al 24 aprile 2013, data in cui l'Assemblea degli Azionisti ha deliberato la nomina del nuovo Collegio Sindacale attualmente in carica.
- 5) In carica fino al 14 maggio 2013, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Isagro ha deliberato la revoca della posizione di Direttore Generale, identificandolo - alla luce dei poteri attribuitigli e considerate le aree operative di cui egli è responsabile - con la sola denominazione di Chief Operating Officer (C.O.O) e non considerandolo quale dirigente con responsabilità strategiche. L'ammontare dei compensi indicati è, pertanto, riferito al periodo 1° gennaio- 14 maggio 2013.

## Relazione sulla remunerazione – II allegato

**TABELLA 3B:**

*Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.  
(valori espressi in euro)*

ISAGRO S.p.A.

Nome e cognome	Carica	Piano	Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti	Altri bonus
Giorgio BASILE	Presidente e C.E.O.	2013	Erogabile/Erogato	Differito	Periodo di differimento	100.000,00 (*)	-
			150.000,00	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 150.000,00(pari al 30% del compenso fisso)	da erogarsi nel 2014, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2013 che verrà approvato dall'Assemblea		
			24.000,00	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 24.000,00 (pari al 30% del compenso fisso)	da erogarsi nel 2014, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2013 che verrà approvato dall'Assemblea	-	-
Roberto BONETTI (**)	Direttore Generale (C.O.O.)	2013	32.500,00	componente variabile del compenso legato a obiettivi, sino all'ammontare massimo di 32.500,00	da erogarsi nel 2014, al raggiungimento dei risultati consuntivati sulla base del Bilancio 2013 che verrà approvato dall'Assemblea	11.800,00 (***)	-

Compensi da controllate e collegate: -----

NOTE:

\* Compenso straordinario lordo “Una Tantum”, erogato nel corso dell’anno 2011.

\*\* In carica fino al 14 maggio 2013, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Isagro ha deliberato la revoca della posizione di Direttore Generale, identificandolo - alla luce dei poteri attribuitigli e considerate le aree operative di cui egli è responsabile - con la sola denominazione di Chief Operating Officer (C.O.O.) e non considerandolo quale dirigente con responsabilità strategiche.

\*\*\* Compenso relativo al piano di incentivi dell’esercizio 2011, erogato nel corso dell’anno 2012.

## Relazione sulla remunerazione – III allegato

**TABELLA 1+2: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.**

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE AL 31.12.2012	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ANNO 2013	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ANNO 2013	NUMERO AZIONI POSSEDEDUTE AL 31.12.2013
<b>Basile Giorgio</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Basile Maurizio</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	2.000	0	0	2.000
<b>Porcari Carlo</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Zoncada Antonio</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Sartor Adriana Silvia</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Vasco Elena</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Piccardi Paolo *</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Gianni Franco **</b>	Amministratore	Isagro S.p.A.	-	0	0	0
<b>Gennari Piero</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Bagnasco Giuseppe</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Claudia Costanza ***</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	-	0	0	0
<b>Eleonora Ferraris ***</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	-	0	0	0
<b>Mangiameli Francesco</b>	Sindaco eff.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Serafini Luigi ****</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Quaglia Alberto ****</b>	Sindaco suppl.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0
<b>Bonetti Roberto *****</b>	C.O.O.	Isagro S.p.A.	0	0	0	0

\* in carica fino al 19 dicembre 2013

\*\* in carica dal 19 dicembre 2013

\*\*\* in carica dal 24 aprile 2013

\*\*\*\* in carica fino al 24 aprile 2013

\*\*\*\*\* in carica fino al 14 maggio 2013, data in cui il Consiglio di Amministrazione di Isagro ha deliberato la revoca della posizione di Direttore Generale, identificandolo - alla luce dei poteri attribuitigli e considerate le aree operative di cui egli è responsabile - con la sola denominazione di Chief Operating Officer (C.O.O.) e non considerandolo quale dirigente con responsabilità strategiche.